

שוות • המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית



מדד המגדר אי שוויון מגדרי בישראל 2014

פיתוחו ופרסומו של מדד המגדר התאפשרו הודות לתמיכתן הנדיבה
של הקרנות הבאות:

THE HADASSAH
FOUNDATION



קרן דפנה
DAFNA FUND
صندوق دافناه
נשים משתבות פעולה לשינוי



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



jwf JEWISH
WOMEN'S
FOUNDATION
EDUCATE • ADVOCATE • ELEVATE
A Partnership Program of the Jewish Federation of Palm Beach County

מדד המגדר 2014: ממצאים עיקריים, מסקנות והמלצות

מדד המגדר של שוות – המרכז לקידום נשים בזירה הציבורית נועד לספק בסיס מוצק להתמודדות עם סוגיה המטרידה חוקרים, קובעי מדיניות ופעילים חברתיים זה למעלה מעשור: מדוע, למרות שיפורים רבים ומשמעותיים במעמד האישה במגוון תחומים, נראה שהפער המגדרי נשמר ולעתים אף מתרחב? בשנות התשעים של המאה הקודמת הייתה התקדמות ניכרת במיגור ההפליה כלפי נשים בחברה הישראלית באמצעות חקיקה. ואמנם, בעקבות זאת נשים ממגוון קבוצות אוכלוסייה הגיעו להישגים בהיבטים רבים, החל מהשתתפות בשוק העבודה, עבור ברמת ההכנסה וכלה בייצוג בחיים הציבוריים. עם זאת, קצב השיפור אצל הגברים לא נפל מקצב השיפור אצל הנשים, ולכן האי־שוויון המגדרי לא הצטמצם באופן ניכר.

בסדרת מפגשים שקיימנו במכון ון ליר בירושלים עם קשת רחבה של ארגוני נשים, הוחלט לבחון את הפער המגדרי בישראל לאורך זמן – כדי להבין את אופי האי־שוויון המגדרי ולגבש מהלכים לטיפול בהשלכותיו. חשוב להדגיש שלא מדובר כאן בעוד ניסיון לבחון את מעמד האישה בישראל, אלא במעקב אחר תמורות במצב הנשים לעומת מצב הגברים. זו שאלה שונה במהותה מן השאלה על מעמד האישה, אם כי השאלות קשורות זו לזו. הצוות שפיתח את מדד המגדר רואה בהשגת שוויון מגדרי מטרה חברתית בסיסית, שאמנם כרוכה בהמשך קידום הנשים אבל רחבה הרבה יותר מכך. הדגש מושם אפוא על קיומו (או היעדרו) של שוויון חברתי ועל הדרכים להשגתו.

מטרות מדד המגדר

מדד המגדר של שוות הוא ראשון מסוגו. הוא עוקב אחר התפתחות האי־שוויון המגדרי מדי שנה בשנה במגוון רחב מאוד של תחומים המרכיבים את חייהם של נשים בישראל¹. דוח זה הוא הפרסום השני של המדד, והוא מאפשר לבחון את התפתחות האי־שוויון בין נשים לגברים בישראל לאורך זמן. המדד בנוי באופן שישמש כלי ניטור מתמשך של היחס בין מצבן של הנשים למצבם של הגברים בחברה הישראלית למן שנת 2004 (השנה הראשונה שמסד הנתונים שלה מאפשר בחינה מדויקת של יחס זה), ויש לו שלוש מטרות מרכזיות:

- א. **הרחבת הידע** על האי־שוויון המגדרי בישראל במגוון היבטים לאורך זמן. ידע זה חיוני להבנת מצב האי־שוויון המגדרי, להסבר המגמות הקיימות בתחום זה ולגיבוש כלים לצמצומו.
- ב. **פיתוח השיח** על האי־שוויון המגדרי ועל הגורמים להתמשכותו. לפי שעה אין הסברים מספקים להתמשכות האי־שוויון המגדרי בתנאים של שיפור מתמיד במעמד האישה, ולכן נחוץ לאתר תופעות ספציפיות – לשם מיקוד הדיון, ובתוך כך גם למציאת פתרונות.
- ג. **גיבוש הצעות** לקידום רפורמות במדיניות שמטרתן צמצום האי־שוויון המגדרי. ייחודו של המדד ברוחב התמונה שהוא פורס ובעומקה. הללו מאפשרים לו לשמש הן מצפן מדיניות למקבלי החלטות ולגורמים ממשלתיים וציבוריים במדינת ישראל; והן כלי חיוני לחברה האזרחית בכלל, ולארגוני נשים בפרט, בעיצוב סדר יום חברתי ופעילויות נלוות לעידוד השוויון המגדרי.

מבנה מדד המגדר 2014

מדד המגדר 2014 מבוסס על חישוב האי־שוויון המגדרי בישראל בשנים 2004–2012 בעשרה ממדים: שוק העבודה, המגדור המקצועי, האלימות כלפי נשים, הפריפריה, החברה הערבית, העוני, ההשכלה, העוצמה, הבריאות והמצב המשפחתי. כל ממד מורכב מכמה אינדיקטורים, והמדד בכללותו מורכב מחמישים אינדיקטורים בסך הכול. בשנה זו התווספו למדד המגדר שני ממדים חדשים (המגדור המקצועי והמצב

1 מדד דומה, המודד אי־שוויון מגדרי באירופה, התפרסם לראשונה חצי שנה אחרי המדד הישראלי, והוא דומה לו מאוד במבנה, במתודולוגיה וגם במגמות שהוא מסרטט. ראו <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index>

המשפחתי); וכעשרים אינדיקטורים, המאפשרים להרחיב את המבט בכל אחד מן הממדים המרכיבים את המדד.

הממצאים העיקריים

מגמות מרכזיות

בהשוואה למדד הקודם, במדד הנוכחי חלה עלייה באישויון המגדרי בארבעה מהממדים המרכיבים את המדד: בממד שוק העבודה חלה עלייה של 2.6%, בממד העוני – של 1.5%, בממד העוצמה – של 3.1%, ובמדד הפריפריה – של 0.7%. מנגד חל שיפור בארבעה ממדים אחרים: בחברה הערבית האישויון המגדרי הצטמצם ב־6.3%, בממד ההשכלה – ב־1%, בממד המגדור המקצועי – ב־8%, ובמדד המצב המשפחתי – ב־8.3%. כמו כן נרשם שיפור קל בממד האלימות כלפי נשים (0.3%). בממד הבריאות לא חל שינוי. בממד המצרפי, בשנה זו חל צמצום של 2% באישויון המגדרי.

במהלך שנות המדידה (2004-2012) אפשר להבחין בכמה תקופות שבהן השתנתה מגמת האישויון המגדרי: בשנים 2004-2007 העמיק האישויון המגדרי וחל בו גידול של 5%. גידול זה נבע מהתרחבות הפערים המגדריים בממדי שוק העבודה, העוצמה, האלימות כלפי נשים, הפריפריה, העוני והמגדור המקצועי. בשני ממדים הייתה דריכה במקום בשנים אלה: הבריאות וההשכלה. בשנים 2008-2009 נרשמה מגמת שיפור: האישויון ירד מרמת השיא שהגיע אליה בשנת 2007 ופחת ב־3.7%. בשנת 2010 שוב חל גידול באישויון עקב הרעה בשישה ממדים, בייחוד באלימות כלפי נשים ובשוק העבודה, והפער המגדרי בשנה זו גדל ב־4.2%. בשנים 2011-2012 חל צמצום באישויון המגדרי בשיעור של יותר מ־9%, עקב שיפור בממדי שוק העבודה, האלימות, החברה הערבית והמגדור המקצועי. בשנת 2012 היינו עדות להתקרבות לערכים שנמדדו בשנת 2004, שהיא שנת המדידה הראשונה.

לפיכך, בולטת העובדה שמצב האישויון המגדרי בשנת המדידה האחרונה (2012) זהה כמעט לחלוטין למצב בשנת המדידה הראשונה (2004). למרות העלויות והמורדות לאורך השנים, לא נרשם שיפור של ממש באישויון המגדרי במהלך השנים שנבחנו.

ממצאים בתחומים ספציפיים

המדד העלה כמה ממצאים בולטים: הסגרגציה התעסוקתית המגדרית בישראל גבוהה ונמצאת במגמת ירידה אטית ביותר – כדי להגיע לשויון בין המינים, 47% מהעובדים במשק צריכים להחליף מקצוע. עוד נמצא כי נשים עניות יותר מגברים לאורך כל השנים והפער ביניהם כמעט אינו משתנה. כמו כן, אמנם נשים רוכשות השכלה גבוהה בשיעורים הולכים וגדלים והן אף משכילות יותר מגברים (48.1% מהנשים הן בעלות 13 שנות לימוד ומעלה, לעומת 45.2% מהגברים), אך מצבן בשוק העבודה אינו משתנה: לפי שכר ברוטו לשעה, נשים משתכרות 85% משכר הגברים, ושיעור הנשים במשרות חלקיות הוא פי 1.9 משיעור הגברים. אם כן, הישגי הנשים בתחום ההשכלה לאו דווקא מיתרגמים לשיפור במצבן בשוק העבודה – וגם לא בתחום העוצמה, כפי שיפורט להלן.

מבחינת העוצמה הפוליטית, ייצוגן של הנשים בכנסת, בממשלה ובראשות ערים ומועצות מקומיות נמוך מאוד משיעורן באוכלוסייה והוא עומד על 20%, 10% ו־2% בהתאמה (נכון לסוף שנת 2012 ולפני הבחירות הכלליות שהתקיימו בתחילת 2013, שבהן נרשם שיפור קל בייצוג בכנסת). בין 2010 ל־2011 חל צמצום באישויון בממד העוצמה הפוליטית, עקב מינויה של אישה אחת לשרה (אורית נוקד) ושל שתי נשים לראשות רשויות מקומיות (טלי פלוסקוב לראשות עיריית ערד, ומטי צרפתי־הרכבי לראשות המועצה האזורית יואב). מספרן הנמוך של הנשים בתפקידים אלו מעיד שהדרך לשויון בייצוג הפוליטי עוד ארוכה. יש להדגיש כי הידרדרות כללית במצבם של העובדים, בתנאי העסקתם ובשכרם פועלים לצמצום האישויון המגדרי. זאת מאחר שהמדד בודק את היחס בין מצב הנשים למצב הגברים, ולכן כאשר מצבם של הגברים מורע, הפער בינם לבין הנשים מצטמצם. כך למשל, בחברה הערבית חל שיפור באישויון בשנת 2012, בעיקר בגלל הגידול במספר הגברים הערבים העובדים במשרה חלקית. כמו כן, מספר

הגברים עובדי חברות כוח אדם גדל מאוד אף הוא בשנים האחרונות, וכמוהו מספר הגברים שעובדים במשרה חלקית בכלל האוכלוסייה. תופעות אלו צמצמו את הפערים בתנאי ההעסקה של נשים ושל גברים, אך אין בכך כדי להעיד על שיפור במצבן של הנשים אלא על הרעה במצבם של הגברים.

מסקנות ודין

בשנות המדידה (2004–2012) אין ניכרת מגמה חד־משמעית של צמצום האי־שוויון המגדרי או של העמקתו. אף על פי שישנה מגמה מתונה (אך לא חד־משמעית) של שיפור במצבן של הנשים, האי־שוויון בין נשים לגברים שריר וקיים. עם זאת, לא בכל האינדיקטורים נצפתה אותה המגמה: בחלקם חל צמצום בפער המגדרי ובחלקם חל גידול בפער. הדבר נובע מכך שאין ננקטת מדיניות רב־חזיתית לסגירת הפערים המגדריים, עובדה המנציחה את הסטגנציה באי־שוויון המגדרי בישראל לאורך זמן. מצב זה נוצר בתנאים של מיסוד מדיניות כלכלית ניאוליברלית בישראל, שלפיה לוגיקת שוק העבודה (ובהמשך גם הספירה הציבורית בכללותה) מכתיבה את הלוגיקה של המשפחה (הספירה הפרטית), כאשר יש יחס היררכי ברור ביניהן.

אכן, האינדיקטורים בממד שוק העבודה מצביעים על עומק הפער המגדרי: ישנם פערים בשכר החודשי הממוצע (השכר החודשי של הנשים הוא בשיעור של 66% משכר הגברים), בשכר החציוני (השכר החציוני של הנשים הוא בשיעור של 71% משכר הגברים) ובשכר לשעה (שכר הנשים לשעה הוא בשיעור של 85% משכר הגברים); ישנם פערים בשיעור ההשתתפות בשוק העבודה (שיעור ההשתתפות של הנשים הוא 84% משיעור ההשתתפות של הגברים), בשיעור עובדי חברות כוח אדם (שיעור הנשים עובדות חברות כוח אדם גבוה ב-3% משיעור הגברים), בחלקיות המשרה (שיעור הנשים העובדות במשרה חלקית גבוה ב-89% משיעור הגברים), ובענפי העבודה (כדי שלא תהיה סגרגציה מקצועית, 47% מן העובדים צריכים להחליף מקצוע).

נתונים אלה קשורים קשר הדוק לחלוקת העבודה המסורתית בין גברים לנשים, שלפיה נשים ממשיכות להיות האחראיות העיקריות לטיפול בבית ובמשפחה (עבור רבות מהן זוהי "משמרת שנייה"). להבנתנו, הדבר נעוץ הן בגורמים מבניים־מוסדיים (המבנה הממוגדר של שוק העבודה בפרט ושל המרחב הציבורי בכלל), והן בגורמים תרבותיים (בעיקר ההיררכיה הממוגדרת המתמשכת בין הפרטי/הנשי לבין הציבורי/הגברי). החיבור בין שני גורמי היסוד הללו מסביר את התמשכות הפערים המגדריים, על התפיסות העומדות בבסיסם, לאורך זמן.

גורמים מבניים־מוסדיים

המבנה הממוגדר של שוק העבודה בישראל, המשתקף בנתוני מדד 2014 על הסגרגציה המקצועית, מדגיש את עומק המגדור בחברה הישראלית. בד בבד, המבנה הממוגדר של העוצמה במדינה מבליט את המגדור הממוסד בתחום הציבורי. אפשר לומר אפוא כי מערך קבלת החלטות והקצאת המשאבים בישראל נושא אופי ממוגדר, הזוכה לגיבוי תרבותי. ללא התערבות ישירה המבוססת על תפיסת השוויון המגדרי כערך אוניברסלי, ספק אם יחול שינוי במבני עומק אלה.

גורמים תרבותיים

הנשים בשוק העבודה, גם בתפקידים בכירים, נתפסות לעתים קרובות כ"אימהות" (או "אימהות לעתיד") ולכן כמשניות בשוק העבודה. רבות עובדות במשרה חלקית כדי לעמוד בתביעות של עבודת הבית והמשפחה. כל עוד זה המצב, אפשר להניח שהדריכה במקום, כפי שעולה מנתוני המדד, תימשך. אולם תוצאות המדד מעוררות עוד דאגה: המגמה של השתלבות גוברת של נשים בשוק העבודה בישראל אינה עולה בקנה אחד עם תופעה מתפתחת אחרת – התחזקות התביעות לטיפול (caregiving) בהורים קשישים. הנתונים מלמדים שתוחלת החיים גדלה עם השנים, ולכן גם גדל שיעור הקשישים הזקוקים לסייע. נטל הטיפול בהורים מבוגרים נופל לרוב על נשים, ועבודה טיפולית זו – שאפשר להגדירה "עבודה שקופה" משום

שאינה מוגדרת כעבודה ואינה מתוגמלת כמוה – פוגעת בפוטנציאל השתכרותן ומעמדן של נשים בשוק העבודה. נוסף על כך, למן שנת 2005 ישנו גידול עקבי במספר הילדים הממוצע לאישה יהודייה בישראל. מגמה זו מנוגדת לא רק למגמה הכללית בעולם, אלא אף למגמה בקרב הנשים הערביות בישראל. ייתכן אפוא כי המגמה שליוותה אותנו בעשורים האחרונים, של נשים רבות יותר ויותר הבוחרות בקריירה מקצועית ובהשתתפות פעילה בספרה הציבורית, תהפוך מובהקת פחות.

המלצות מדיניות

כזכור, מדד המגדר אינו בוחן את מעמדן של הנשים אלא את רמת האי־שוויון בין לבין הגברים. לכן, השאלה המרכזית הנשאלת בו אינה כיצד אפשר לשפר את מצבן של הנשים אלא כיצד אפשר לצמצם את הפער בין לבין הגברים. המסגור השונה של השאלה מסמן כי האסטרטגיה ליצירת השינוי תהא גם היא שונה – שהרי אסטרטגיה של צמצום פערים לאו דווקא זהה לאסטרטגיה של מניעת הפליה. לפיכך, המטרה של כל מדיניות למיגור האי־שוויון המגדרי צריכה לנבוע מתפיסה של השוויון המגדרי בפרט, ושל השוויון החברתי בכלל, כערך עליון ואוניברסלי. להלן יפורטו שלוש המלצות למדיניות המכוונת להשגת שוויון מגדרי: הטמעת חשיבה מגדרית, התערבות המדינה ביחס בין שוק העבודה למשפחה, ופיתוח מסד נתונים רגישים מגדרי.

הטמעת חשיבה מגדרית כאסטרטגיה מנחה

הטמעת חשיבה מגדרית (Gender Mainstreaming – GM) היא אסטרטגיית שינוי המאפשרת צמצום פערים והגברת השוויון המגדרי, משום שהיא שמה דגש על הבנת הבעיות והחסמים מתוך רגישות מגדרית ומציעה דרכים לקידום החברה בכללותה (ולא רק לקידומן של הנשים). בעבר, הניסיונות לקדם שינוי במצבן של נשים התמקדו בדרך כלל בהסרת חסמים ובמיגור ההפליה, לצד העצמת נשים ועידודן לממש את עצמן. אך כאשר המטרה המוצהרת של המדיניות היא צמצום פערים מגדריים בכלל, ופערים בין נשים לגברים בקבוצות אוכלוסייה ספציפיות בפרט, אסטרטגיה של הטמעת חשיבה מגדרית – כלומר הכללת הרגישות המגדרית בלב החשיבה הפוליטית, התרבותית והחברתית – מתאימה הרבה יותר. אסטרטגיה זו חושפת הסדרים לא שוויוניים, תובעת הכרה של המערכות החברתיות במנגנונים החוסמים למיניהם, וחותרת לשינוי מערכתי ולהסרה של חסמים מגדריים רשמיים ולא רשמיים. אסטרטגיית GM נעזרת בשלושה כלים עיקריים: ייצוג, שילוב היבטים מגדריים בקבלת החלטות, ובחינה מגדרית של השלכות המדיניות. כלים אלו שלובים זה בזה, והם עשויים לשמש הן לצמצום פערים מגדריים, והן – בהתאמת המתחייבות – לצמצום פערים מובנים בקרב קבוצות אוכלוסייה אחרות.

א. **ייצוג:** ראוי לחתור לייצוג הולם לנשים בכל צומת של קבלת החלטות. מטבע הדברים, ייצוג חסר של נשים כשלעצמו מונע הבאה בחשבון של שיקולים מגדריים וגיבוש מדיניות של שוויון מגדרי (ראו על כך להלן). אין ספק שבמצב שנוצר היום במדינה נחוץ להפעיל מנגנונים להעדפה מתקנת (לפחות לפרק זמן קצוב) במשרות הכרוכות במינויים, ולהבטיח ייצוג של נשים במשרות נבחרות. הימנעות מנקיטת צעדים מן הסוג הזה בעבר תרמה ישירות להנצחת המבנה הממוגדר של המרחב הציבורי במדינה. עיקרון זה אפשר להחיל גם על שוק העבודה (במיוחד על מקצועות שבהם הסגרגציה המגדרית בולטת במיוחד) וגם על מערך חלוקת התקציבים והמשאבים.

ב. **שילוב היבטים מגדריים בקבלת החלטות:** כיום אין שילוב מספק של נשים ממגוון קבוצות אוכלוסייה בדיונים העוסקים בגיבוש מדיניות בנושאים שעל סדר היום הציבורי. לכן, לא תמיד מובאים בחשבון הצרכים הנבדלים של נשים ושל גברים, ומתפתחות הטיות במדיניות המרחיקות את מימוש ערך השוויון. עצם השילוב של מגוון קולות של נשים וגברים מאפשר גיבוש מדיניות שוויונית יותר ברמה הכללית, מתוך רגישות לצרכים של קבוצות ספציפיות – היינו רגישות להצלבה (intersectionality) של מוחלשויות חברתיות.

ג. **בחינה מגדרית של השלכות המדיניות:** נדרשת בחינה של ההשלכות של כל מדיניות חדשה על נשים כמו על גברים, ולעתים בחינה מחדש של המדיניות הקיימת. מדיניות הננקטת בלא בדיקה מראש של השלכותיה המגדריות עלולה לגרום, שלא מרצון, להעמקת הפערים המגדריים. שלושת הכלים המרכזיים של אסטרטגיית GM משלימים זה את זה, ושימוש שיטתי בהם בתחומים ספציפיים יכול למנף מסלול של צמצום פערים מגדריים (ואחרים) לאורך זמן.

התערבות המדינה ביחס בין שוק העבודה למשפחה

בהמשך ישיר לאימוץ כלים של הטמעת חשיבה מגדרית, חשוב גם לשקול מעורבות רשמית בתחום שעד כה היה חסין מפניה: איזון בין עבודה למשפחה. אין הכוונה לחדירה של המדינה לתחום היחסים הפרטיים, אלא לשינוי ביחס הממוגדר בין הורות (התחום הפרטי) לבין כסף ועוצמה (התחום הציבורי) – על ידי השוואת הערך המוקנה לפעילות בשני התחומים. כך, למשל, קיצוץ בשעות העבודה, כפי שנעשה בכמה ממדינות אירופה, עשוי מצד אחד להגביר את השתתפות הנשים בשוק העבודה, ומצד אחר להגביר את השתתפות הגברים בפעילות הורות והפנאי (בצרפת, לדוגמה, העלות למעביד של כל שעת עבודה מעל 37 שעות בשבוע גבוהה כל כך עד שהיא הופכת כמעט לא כדאית). באותה נימה, הארכת חופשת הלידה לחצי שנה, מתוכה חודשיים חופשה לאב (המתבטלת אם אינה ממומשת) עשויה לתרום אף היא לאיזון ביחסי עבודה-משפחה.

בטווח רחוק יותר, יש מקום לבחון מחדש גם את ההיררכיה הקיימת בין עבודות הבית והמשפחה (שכאמור נחשבות עבודות שקופות) ובין העבודה בשכר, ולמצוא דרכים לפירוק ההבחנה הזאת, שעל בסיסה נבנתה מערכת שלמה של אי-שוויון בין התחום הפרטי לתחום הציבורי, מתוך מגדורה של מערכת זו.

פיתוח מסד נתונים רגישים מגדרית

בשנים האחרונות נעשה ניסיון לאסוף נתונים רגישים מבחינה מגדרית גם באמצעות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה וגם על ידי גופים אחרים, כמו הביטוח הלאומי, המשטרה, צה"ל ומשרדי ממשלה. עם זאת, מסד הנתונים עדיין חלקי וישנם חסרים רבים. לדוגמה, חסרים היום נתונים מפולחים על פי מגדר בהיבטים כגון ייצוג פוליטי במישור המקומי, בריאות, אלימות כלפי נשים וגברים, חלוקת העבודה בתוך המשפחה ומעמד אישי. איסוף שיטתי של נתונים כאלה חיוני להבנת פערי המגדר ולפיתוח הדרכים לצמצומם.

האחריות ליישום המלצות המדיניות הללו היא כלל-מערכתית. ההמלצות מיועדות בראש ובראשונה לדרגים הגבוהים של מקבלי ההחלטות ושל המופקדים על ביצוען, אך ראוי ליישמן בכל מהלכי המדיניות, בכל הרמות ובכל השלבים.

נעמי חזן, חנה הרצוג, הדס בן אליהו, חנה ברייר-גארב

מדד המגדר 2014

ד"ר הגר צמרת-קרצ'ר
יוליה בסין, אולג גליבצ'נקו

השקה בכנסת, ירושלים

16 ביוני, 2014

פיתוחו ופרסומו של מדד המגדר התאפשרו הודות לתמיכתן הנדיבה של הקרנות הבאות:

THE HADASSAH
FOUNDATION

קרן דפנה
DAFNA FUND
صندوق دافنا
נשים משתפות פעולה לשינוי

Boston
Jewish
Community
Women's
Fund

UN
WOMEN

United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

The Jewish Women's Foundation Of Metropolitan Chicago
שמע קולנו • Hear Our Voices

jwf JEWISH
WOMEN'S
FOUNDATION
EDUCATE • ADVOCATE • ELEVATE
A Partnership Program of the Jewish Federation of Palm Beach County

מדד המגדר 2014 : ממדים ואינדיקטורים

א. שוק העבודה

1. השתתפות בשוק העבודה
2. שיעור העובדים/ות במשרה חלקית
3. הפער בשכר החודשי
4. הפער בשכר לשעה
5. השכר החציוני
6. שיעור עובדי/ות חברות כוח אדם
- 7-8. שיעור הנשים שעובדות במשרה חלקית או אינן מועסקות עקב היותן עקרות בית

ב. מגדור מקצועי

1. מהנדסות ואדריכליות
2. רופאות, רוקחות ווטרינריות
3. שופטות ועורכות דין
4. נשות הוראה
5. מטפלות
6. עובדות היי טק
7. סגרגציה לפי משלחי יד
8. סגרגציה לפי ענפי תעסוקה

ג. אלימות כלפי נשים

1. מספר הפניות החדשות למרכזי הסיוע
2. מספר התיקים שנפתחו בגין עברות מין
3. מספר המטופלות במרכזי משרד הרווחה
4. מספר התיקים שנפתחו בגין עברות אלימות במשפחה
5. שיעור התיקים שנסגרו מחוסר ראיות

ד. פריפריה

1. השתתפות בשוק העבודה: פריפריה לעומת מרכז
2. השכר החודשי: פריפריה לעומת מרכז

ה. החברה הערבית

1. השתתפות בשוק העבודה
2. שיעור העובדים/ות במשרה חלקית
- 3-4. פערי שכר
- 5-6. פערי השכלה
7. תלונות על עברות אלימות במשפחה
8. פריון נערות בנות 15-19
9. גיל הנישואים

ו. עוני

1. תחולת העוני
2. שיעור מקבלי/ות הבטחת הכנסה

ז. השכלה

1. בעלי/ות 13-15 שנות לימוד
2. בעלי/ות 16 שנות לימוד ומעלה

ח. עוצמה

פוליטית

1. חברי/ות כנסת
2. שרים/ות בממשלה
3. ראשי/ות רשויות מקומיות

כלכלית

4. מנכ"ליות
5. מנהלות בכירות
6. מנהלות אחרות
- 7-8. נשים בדרגים בכירים בשירות המדינה

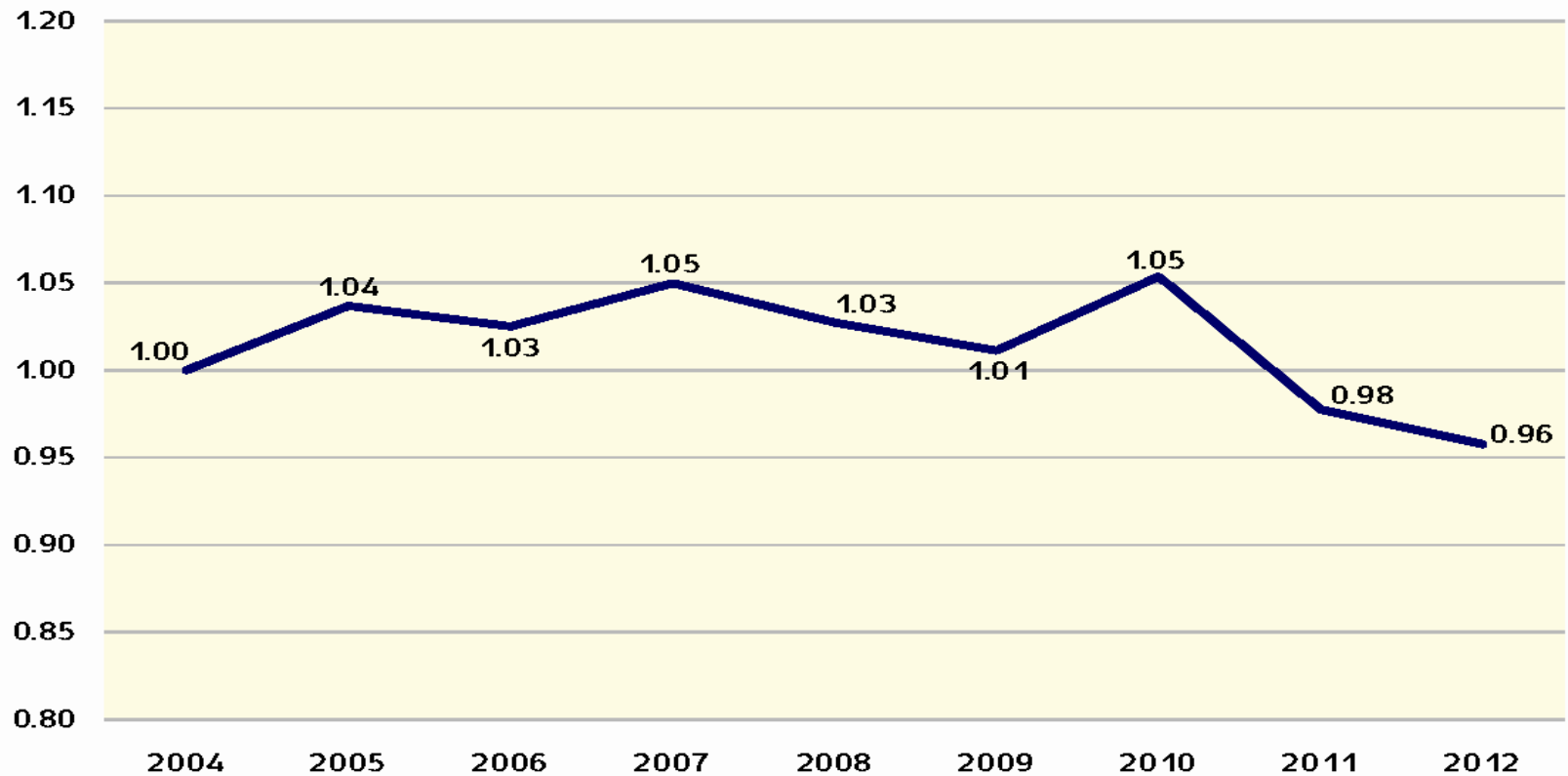
ט. בריאות

1. תוחלת חיים
2. שיעורי תמותה
3. שיעור המעריכים/ות את בריאותם/ן כטובה

י. מצב משפחתי

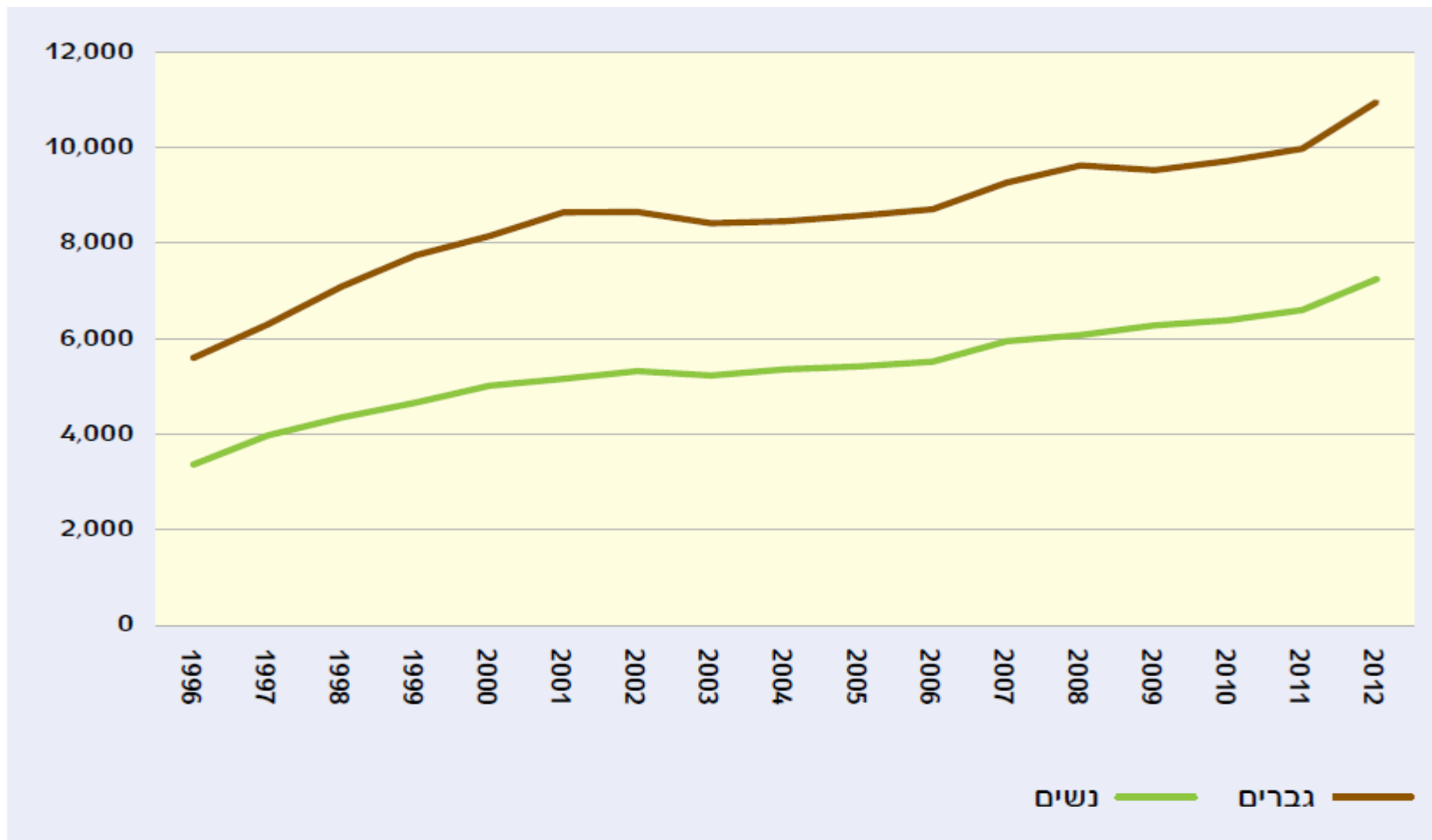
1. פריון נערות בנות 15-19
2. משפחות חד-הוריות
3. גיל הנישואים

תוצאות: מדד המגדר 2004-2012



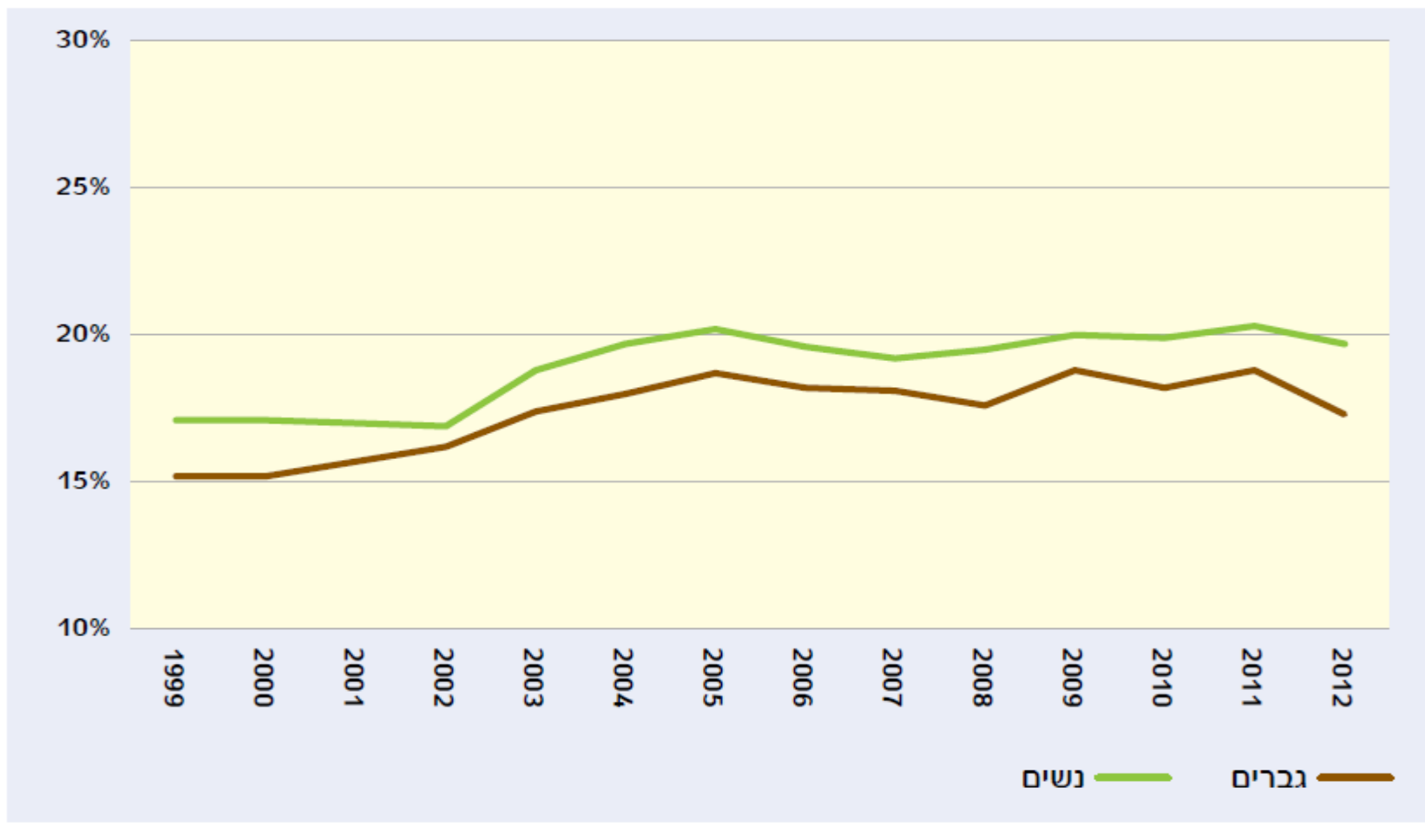
שוק העבודה

הכנסה חודשית ברוטו של נשים ושל גברים



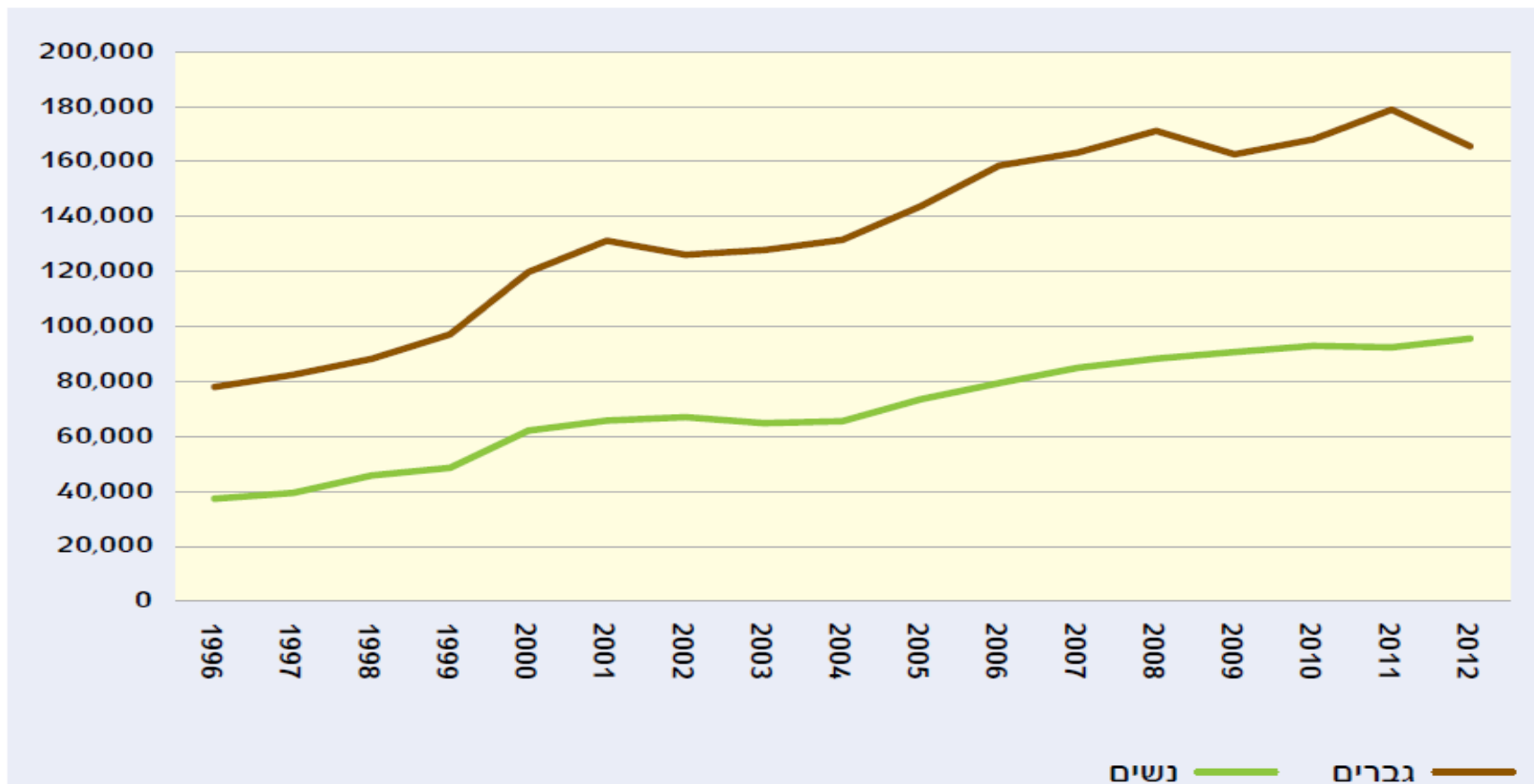
עוני

תחולת העוני לאחר תשלומי העברה



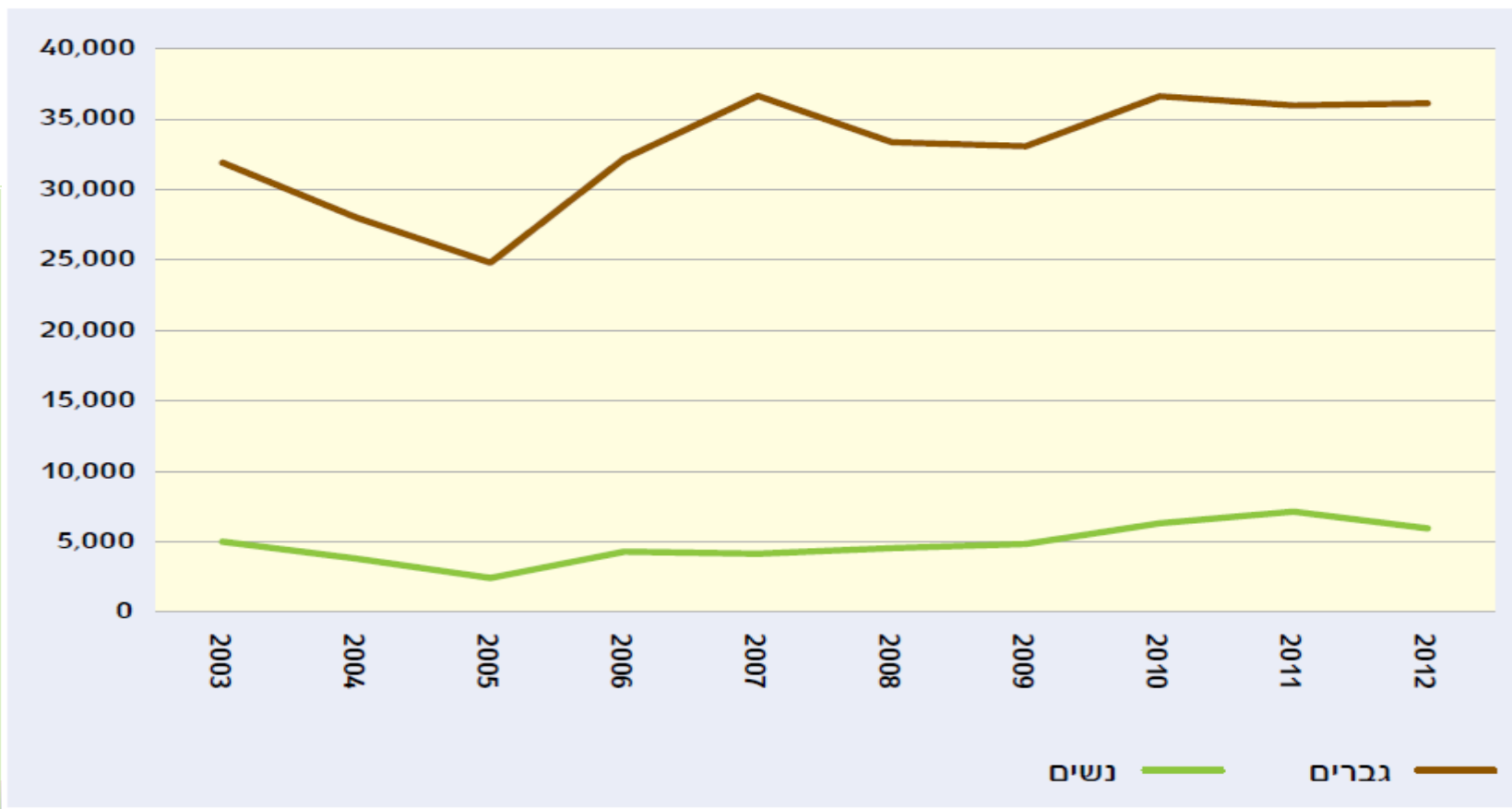
מיגדור מקצועי

נשים וגברים בהייטק



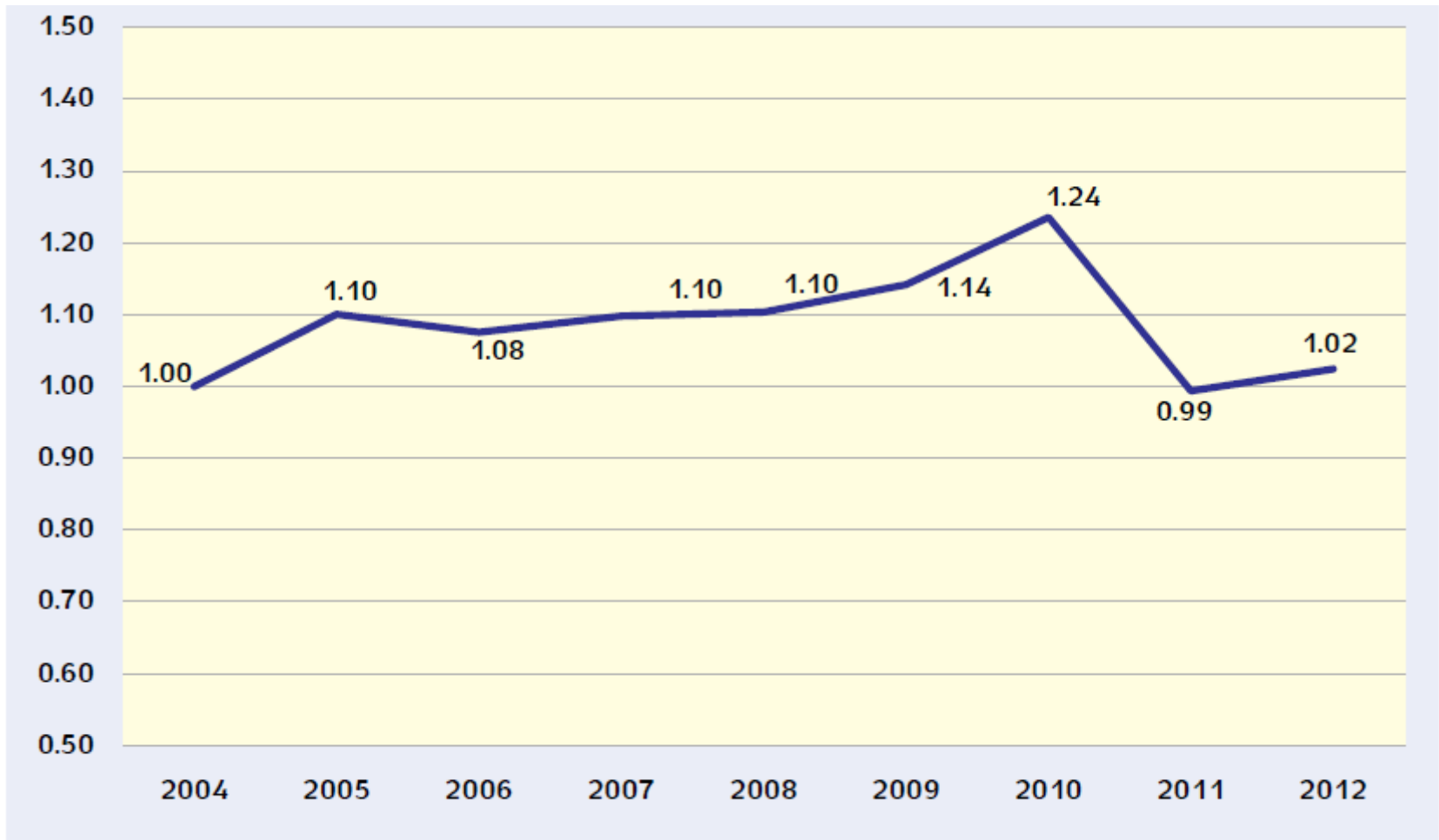
עוצמה כלכלית

נשים וגברים מנכ"לים ומנכ"ליות



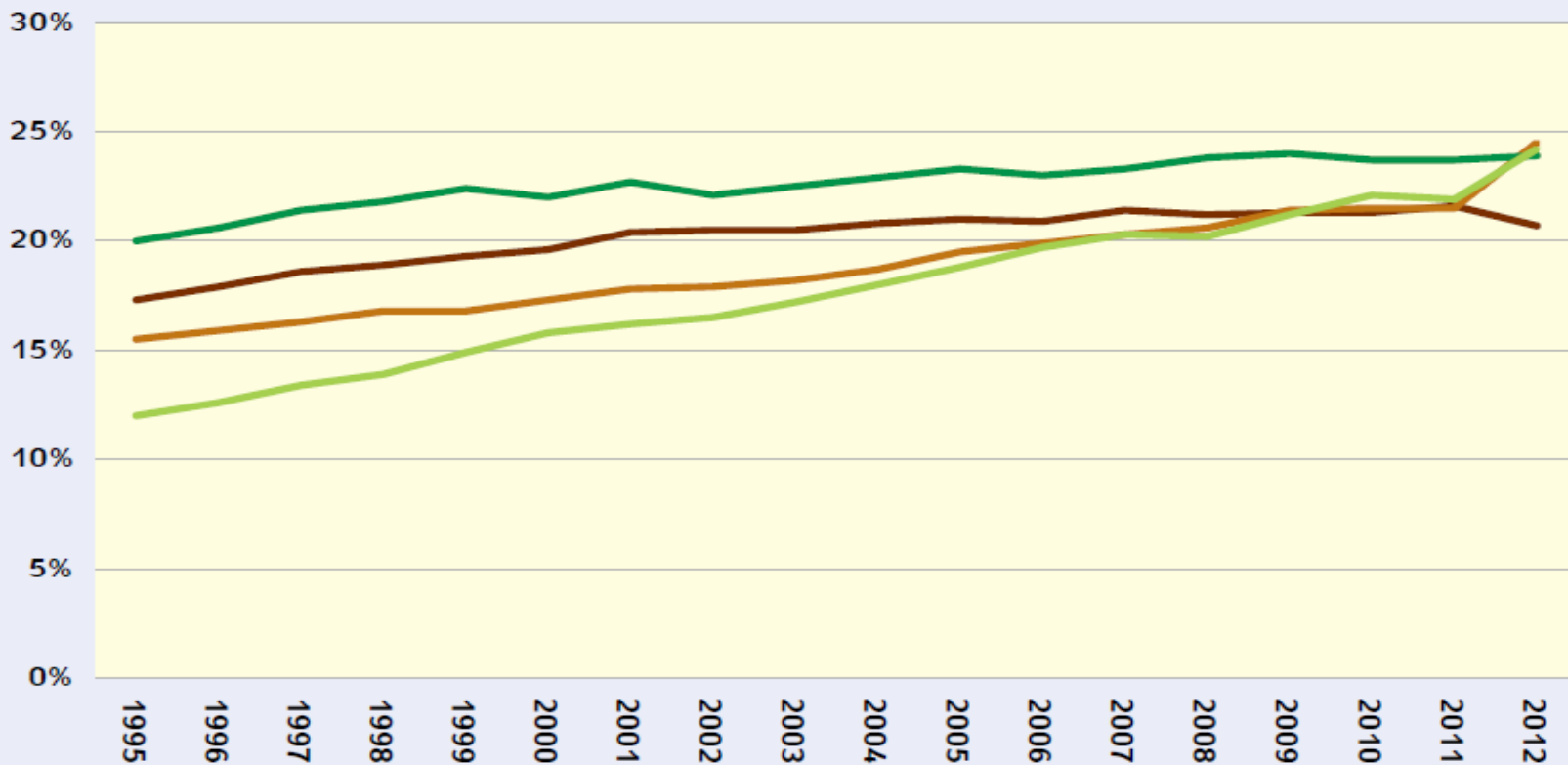
מנהלים כלליים בשירותים ממשלתיים, ומקומיים, במלכ"רים, מנהלים במוסדות לאומיים, מנהלי חברות ומנהלים כלליים במגזר העסקי, כולל חברות ממשלתיות

תוצאות ממד עוצמה



השכלה

שיעור המשכילות והמשכילים



נשים בעלות 13-15 שנות לימוד
נשים בעלות 16 שנות לימוד ומעלה

גברים בעלי 13-15 שנות לימוד
גברים בעלי 16 שנות לימוד ומעלה